



Hallum, 6 december 2021

Beste vakbondsbestuurders,

Hierbij willen we een voorstel, met betrekking tot de werk- en pauzetijden, bij jullie indienen. Ditmaal hebben we een aantal punten, die zijn benoemd in de mail van 5 oktober jl., verder uitgewerkt.

In ons voorstel gaan we uit van een werkweek van 37 uur en 30 minuten:

Werkdag 7 uur en 30 minuten

Pauzetijden 2 x 15 minuten onbetaalde pauze

Diensttijd 8 uur per dag

Wekelijks bouwt men 1 uur en 30 minuten aan compensatie, wat op jaarbasis 78 compensatie-uren (= 10,4 compensatiedagen) zijn.

Dit rooster geldt voor alle plaatsgebonden medewerkers, dus zowel voor de medewerkers die nu doorbetaalde pauzes hebben als de (nieuwe) medewerkers die onbetaalde pauzes hebben.

Vanuit de wens naar meer uniformiteit kunnen de niet-plaatsgebonden medewerkers op basis van vrijwilligheid over naar een nieuw rooster:

Werkdag 7 uur en 30 minuten

Pauzetijden 2 x 15 minuten onbetaalde pauze

Diensttijd 8 uur per dag

Wekelijks bouwt men 1 uur en 30 minuten aan compensatie, wat op jaarbasis 78 compensatie-uren zijn.

Nb. Alleen voor teamleiders geldt dat ze in het nieuwe rooster dagelijks nog minimaal 15 minuten functiegebonden overwerk zullen hebben.

Medewerkers die in een 5-ploegensysteem werken hebben volgens CAO recht op doorbetaalde pauze van 2 x 15 minuten en hebben geen compensatie-uren.

Met het nieuwe voorstel hebben alle medewerkers onbetaalde pauze. De medewerkers die nu recht hebben op doorbetaalde pauze en overgaan naar een rooster met onbetaalde pauze, worden door middel van een persoonlijke toeslag gecompenseerd. De concrete invulling hiervan is als volgt:

- Op 1 januari 2022 wordt de persoonlijke toeslag berekend. Deze persoonlijke toeslag wordt met toekomstige collectieve salarisverhogingen geïndexeerd.
- De Persoonlijke Toeslag wijzigt niet mee met het verhogen van het functiegroep of periodiek
- De persoonlijke toeslag bedraagt 6,945 % van het bruto periodesalaris en wordt per periode uitbetaald.
- Medewerkers, die door de doorbetaalde pauzes compensatie-uren opbouwen, kunnen kiezen om de persoonlijke toeslag in te ruilen voor compensatie-uren. Medewerkers die nu geen compensatie-uren opbouwen, maar wel recht hebben op doorbetaalde pauzes, kunnen de persoonlijke toeslag niet inruilen voor compensatie-uren.

Het inruilen van (een deel van) de persoonlijke toeslag voor compensatie-uren gaat als volgt:



- In de eerste 2 jaren na invoering van nieuwe werk- en pauzetijden kan de persoonlijke toeslag 4 keer per jaar worden ingeruild voor compensatie-uren (periode 1, 4, 7 en 10).
- Vanaf het 3^{de} jaar na invoering van nieuwe werk- en pauzetijden kan (een deel van) de persoonlijke toeslag 2 keer per jaar worden ingeruild voor compensatie-uren (periode 1 en 7).
- Medewerkers kunnen op meerdere momenten (zie bovengenoemde punten) de persoonlijke toeslag omruilen voor compensatie-uren. Hierdoor hoeft men niet op 1 moment alle compensatie-uren te kopen, maar kan men op verschillende momenten compensatie-uren kopen.
- Niet-plaatsgebonden medewerkers zijn in de gelegenheid om op bovengenoemde perioden over te gaan naar het nieuwe rooster (1^{ste} 2 jaar: periode 1,4,7 en 10 en vanaf het 3^{de} jaar in periode 1 en 7).

Medewerkers dienen minimaal 8 weken voorafgaand aan de ingangsdatum een verzoek in bij de productieleiding, zodat in gezamenlijk overleg de compensatie-uren kunnen worden ingepland. Vervolgens gaat het verzoek inclusief handtekening van de betreffende medewerker en leidinggevende naar personeelszaken. Personeelszaken zorgt voor administratieve afhandeling en een bevestigende brief richting medewerker.

Stel een medewerker kiest ervoor om vanaf periode 4-2022 (een deel van) de persoonlijke toeslag om te zetten in compensatie-uren, dan geldt dit voor de rest van dat jaar. Het is niet mogelijk om deze keuze vanaf bijvoorbeeld periode 7 en 10 terug te draaien. Jaarlijks kan op meerdere momenten de keuze worden gemaakt om de persoonlijke toeslag om te zetten in compensatie. Ontvangen we vanuit de medewerker geen verzoek, dan gaan we standaard uit van het uitkeren van de persoonlijke toeslag.

Bovenstaand voorstel zal voor parttimers naar rato gelden. Dit betekent dat parttimers een persoonlijke toeslag ontvangen op basis van het parttime bruto periodesalaris. De betaalde pauzetijden worden in mindering gebracht op de contracturen (bijvoorbeeld huidig contract is 30 uur inclusief betaalde pauze. Dit wordt aangepast naar werktijd 27,5 uur en diensttijd 30 uur inclusief onbetaalde pauze). Dit verschil zal door de geïndexeerde persoonlijke toeslag worden gecompenseerd. De persoonlijke toeslag kan, alleen indien men nu ook recht heeft op compensatie-uren, worden ingeruild voor compensatie-uren zoals in ons voorstel is benoemd.

Als contracturen, op verzoek van de medewerker, worden aangepast, dan kan dit van invloed zijn op de persoonlijke toeslag. Een voorbeeld hiervan is als een medewerker van werktijd 7,5 uur naar 3,75 uur gaat. De pauze wordt dan aangepast van 2 x 15 minuten naar 1 x 15 minuten. De persoonlijke toeslag zal dan worden berekend op basis van 1 x 15 minuten pauze.

Wij denken dat we met bovengenoemd voorstel meer uniformiteit creëren en tegemoetgekomen aan de wens van onze medewerkers die voor het behoud van hun compensatie-uren zijn. Door gedurende het jaar meerdere keuzemomenten aan te bieden willen we medewerkers voldoende ruimte bieden voor het maken van een keuze voor persoonlijke toeslag (=geld) of compensatie-uren (= vrije tijd).

Met vriendelijk groet,

Directie Hellema Hallum

H. Hellema

G. Hellema